Deutscher Bundestag **Drucksache 14/8459**

14. Wahlperiode 11. 03. 2002

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Aribert Wolf, Dr. Michael Luther, Wolfgang Lohmann (Lüdenscheid), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU
– Drucksache 14/8324 –

Personalpolitik des Bundesministeriums für Gesundheit

Vorbemerkung der Fragesteller

Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) ist in dieser Legislaturperiode bereits mehrfach wegen seiner Personalpolitik in der öffentlichen Kritik gewesen. Nach dem Regierungswechsel 1998 wurden von der neuen Bundesregierung der beamtete Staatssekretär sowie drei von fünf Abteilungsleitern des BMG ausgewechselt. Nach dem Wechsel der zuständigen Bundesministerinnen Anfang 2000 wurden erneut der beamtete Staatssekretär sowie zwei von vier Abteilungsleitern des BMG ausgewechselt. Und dies, obwohl beide Bundesministerinnen derselben Bundesregierung angehören.

Weitgehend unbemerkt sind seit dem Regierungswechsel 1998 im BMG eine Reihe weiterer kostentreibender Personalentscheidungen mit langfristigen Folgen für die Personalstruktur des Hauses getroffen worden, bei denen sich die Frage stellt, inwieweit diese z. T. rein parteipolitisch motiviert waren.

1. Welche Kosten resultieren insgesamt aus den in dieser Legislaturperiode veranlassten Entlassungen von Staatssekretären und Abteilungsleitern des BMG?

Aus den in dieser Legislaturperiode veranlassten Entlassungen von Staatssekretären und Abteilungsleitern resultieren Kosten von insgesamt 853 546,38 Euro.

2. Wie ist die Personalentwicklung im Leitungsbereich des BMG im Vergleich zur Situation am Ende der vorhergehenden Bundesregierung 1998?

Am Ende der vorherigen Bundesregierung 1998 betrug die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Leitungsbereich des BMG 37. Diese Beschäftigten waren mit klassischen Leitungsaufgaben zu einem Zeitpunkt befasst, als noch sämtliche Parlaments- und Regierungsfunktionen in Bonn wahrgenommen wurden. Die damit einhergehende Organisationsstruktur entsprach nicht mehr den Anforderungen eines Bonn-Ressorts nach dem Regierungsumzug mit überwiegender Leitungspräsenz am Sitz von Parlament und Bundesregierung.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Gesundheit vom 8. März 2002 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

Die damalige Leitung des BMG hat sich im Interesse eines schonenden Umgangs mit den knappen Personalressourcen für eine Variante des sog. Kopfstellenmodells entschieden. Anstelle der Einrichtung von Spiegelreferaten zu den Abteilungen wurde ein mit 10 Stellen ausgestattetes Verbindungsreferat zur Koordinierung der Arbeit an beiden Dienstsitzen eingerichtet und formal dem Leitungsbereich zugeordnet. Darüber hinaus ergab sich die Notwendigkeit, die Referate für Pressearbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Kabinett- und Parlamentsangelegenheiten personell leicht aufzustocken, um entsprechende Aufgaben an beiden Dienstsitzen inklusive des Mehrbedarfs im protokollarischen Bereich wahrnehmen zu können. Hinzu kam nach dem Leitungswechsel Anfang 2001 die inhaltliche und organisatorische Vorbereitung der Gespräche am Runden Tisch. Aus diesen Sondersachverhalten resultiert ein mit den Verhältnissen im Jahre 1998 nicht vergleichbarer Personalzuwachs von rd. 15 Stellen. Die Zahl der mit klassischen Leitungsaufgaben beauftragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMG hat sich seit 1998 somit praktisch nicht erhöht, obwohl sich die Anforderungen auch an den klassischen Leitungsbereich aufgrund der gegenüber 1998 veränderten Umstände erhöht haben.

3. Um wie viel Prozent hat sich die Zahl der Mitarbeiter im Leitungsbereich des BMG seit dem 1. Oktober 1998 bis heute erhöht?

Auf die Antwort zu Frage 2 wird verwiesen.

4. Wie ist das Verhältnis der Zahl der Mitarbeiter im Leitungsbereich im Vergleich zur Gesamtzahl der Mitarbeiter des BMG zu den Stichtagen 1. Oktober 1998 und 1. Januar 2002?

Das Verhältnis der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Leitungsbereich im Vergleich zur Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zu den Stichtagen

– 1. Oktober 1998 37 zu 544, entspricht 6,8 % und
– 1. Januar 2002 38 zu 503, entspricht 7,6 %.

Die Reduzierung der Gesamtzahl der Beschäftigten ist die Folge des Übergangs von Zuständigkeiten und damit auch von Stellen auf das Anfang 2001 errichtete Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (BMVEL). Im Übrigen wird auch hier auf die Antwort zur Frage 2 verwiesen.

5. Wie ist das Verhältnis der Zahl der Mitarbeiter im Leitungsbereich im Vergleich zur Gesamtzahl der Mitarbeiter bei den anderen Bundesministerien?

Das Verhältnis der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Leitungsbereich im Vergleich zur Gesamtzahl ist bei den anderen Ressorts nach deren Angaben wie folgt:

BMA	76 zu 907	entspricht	8,4 %
BMI	47 zu 1 306	entspricht	3,5 %
BMVEL	60 zu 955	entspricht	6,3 %
BMZ	40 zu 586	entspricht	6,8 %
BMU	28 zu 791	entspricht	3,5 %
BMFSFJ	30 zu 462	entspricht	6,5 %
BMF	67 zu 2 230	entspricht	3,0 %
BMWi	66 zu 1 743	entspricht	3,8 %
BMVBW	71 zu 1 590	entspricht	4,5 %
BMJ	39 zu 726	entspricht	5,3 %
BMVg	95 zu 3 312	entspricht	2,9 %
BMBF	63 zu 1 001	entspricht	6,3 %
AA	25 zu 1 419	entspricht	1,8 %
	(Angabe nur für höheren Dienst)		

Im Hinblick auf die Vergleichbarkeit der Angaben ist darauf hinzuweisen, dass die Zuordnung von Aufgabenbereichen zum Leitungsbereich in den Ressorts unterschiedlich ist. So hat z. B. das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) als Leitungsbereich die Büros von Minister, Staatssekretär, Parlamentarischen Staatssekretärinnen und Pressereferat angegeben. Bei einer Eingrenzung des Leitungsbereichs auf diese Stellen ergäbe sich im BMG ein Verhältnis von 24 zu 503, dies entspricht 4,8 %.

6. Wie viele neue Mitarbeiter, die zuvor als Abgeordnetenmitarbeiter oder Fraktionsangestellte bei den Fraktionen SPD bzw. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beschäftigt waren, wurden in dieser Legislaturperiode im BMG angestellt?

In dieser Legislaturperiode wurden im BMG sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestellt, die zuvor als Abgeordnetenmitarbeiter/innen oder Fraktionsangestellte bei den Fraktionen der SPD bzw. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beschäftigt waren. Davon sind zwei Beschäftigte, die im Zusammenhang mit der Regierungsumbildung Anfang 2001 eingestellt wurden, im engsten Umfeld der jetzigen Leitung des BMG eingesetzt, was üblichen Gepflogenheiten entspricht.

7. Ist die Anstellung dieser Mitarbeiter im Rahmen eines Auswahlverfahrens unter Beteiligung des Personalrates erfolgt?

In allen Fällen ist die Einstellung dieser Mitarbeiter unter Beteiligung des Personalrates, soweit nach dem Gesetz erforderlich auch mit seiner Zustimmung erfolgt. In 5 Fällen handelt es sich um Einstellungen für das engere Arbeitsumfeld der Leitung, denen keine externe Ausschreibung mit Auswahlverfahren vorausging.

8. Welche für den Tätigkeitsbereich des BMG relevante Vorbildung oder Berufserfahrung haben diese Mitarbeiter vorzuweisen?

Bei den eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern handelt es sich um Hochschulabsolventen der Fachrichtungen Rechtswissenschaften, Politologie, Soziologie und Erziehungswissenschaften, die über reichhaltige Berufserfahrungen im gesundheits- und sozialpolitischen Bereich, teilweise auch über Ministerialerfahrung, verfügen.

9. Welche Posten bekleiden diese Mitarbeiter derzeit im BMG?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind derzeit im BMG als Leiterin des Leitungsstabs, Gruppenleiter (BAT l), Referatsleiter/in, persönliche Referentin und Referent tätig.

10. In welchem Umfang und in welchen Zeitabständen wurden diese Mitarbeiter befördert?

    Erfolgten diese Beförderungsmaßnahmen im Einvernehmen mit dem Personalrat?

Von diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden aufgrund tariflicher Arbeitsplatzüberprüfungen ein Mitarbeiter von BAT IIa nach BAT Ib und ein Mitarbeiter von BAT Ia nach BAT I höhergruppiert. Eine Mitarbeiterin, die zuvor außertariflich entsprechend der Besoldungsgruppe B 3 vergütet wurde, erhielt

inzwischen eine außertarifliche Vergütung entsprechend der Besoldungsgruppe B 6. Die Maßnahmen erfolgten alle unter Beteiligung der Personalvertretung, soweit sie nach dem Gesetz mitbestimmungspflichtig waren, auch mit deren Zustimmung.

11. Trifft es zu, dass die Leiterin des Ministerbüros innerhalb eines Jahres nach ihrem Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis beim BMG die Besoldungsstufe nach B 6 bzw. eine vergleichbare Einstufung als Angestellte erhalten hat bzw. diese demnächst erhalten wird?

Der Leiterin des Ministerbüros wurde inzwischen die Leitung des Leitungsstabes, für die eine Planstelle der Besoldungsgruppe B 6 zur Verfügung steht, übertragen. Die entsprechende Höhergruppierung ist ausgesprochen.

12. Gab es zu einem früheren Zeitpunkt jemals eine Einstufung der Leiterin bzw. des Leiters des Ministerbüros im BMG in dieser Besoldungsstufe bzw. Gehaltsgruppe?

Die Höhergruppierung beruht auf der Funktion als Leiterin des Leitungsstabes des BMG, nicht auf der als Leiterin des Ministerbüros. Insofern geht die Frage von einer unzutreffenden Annahme aus.

13. Wenn nein, womit wird diese von der bisherigen Praxis abweichende Einstufung der Leiterin des Ministerbüros begründet?

Der Leiterin des Ministerbüros ist bereits kurz nach ihrem Dienstantritt die Leitung des neu gebildeten Leitungsstabs mit fünf Referaten des Leitungsbereichs übertragen worden (vier klassische Leitungsreferate und ein Koordinierungsreferat). Die Leitung des Leitungsstabs entspricht damit einer Unterabteilungsleitung, für die regelmäßig eine Besoldung nach B 6 vorgesehen ist. Eine der Besoldungsgruppe B 6 entsprechende Besoldung/außertarifliche Vergütung nach Besoldungsgruppe B 6 erhalten auch Leiter und Leiterinnen von Leitungsstäben in anderen Ressorts. Bei der Bewertung der Leitungsaufgaben in Leitungsstäben sind im Übrigen auch die sich aus den verfügbaren Ressourcen ergebenden Organisationsstrukturen zu berücksichtigen. So verfügen viele Ressorts auf der Arbeitsebene über Grundsatz- und Planungseinheiten, die den Leitungsbereich insoweit entlasten. Kleine Ressorts wie das BMG müssen diese Aufgaben in Leitungseinheiten abdecken. Dementsprechend sind auch die Leitungsfunktionen anders zu bewerten.

14. In welchem Umfang haben die Beförderungsmaßnahmen bei den neu eingestellten Mitarbeitern zu einer Benachteiligung der langjährig im BMG tätigen Mitarbeiter geführt?

Da die o. g. Beförderung für die Leiterin des Leitungsstabes aufgrund einer Stellenhebung erfolgte, wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMG hierdurch nicht benachteiligt. Die übrigen in der Antwort auf Frage 10. erwähnten Höhergruppierungen folgten tariflichen Vorgaben.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333